



УДК 331/005.95/.96+331.452

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.1.03>**ОЛЕНА АНАТОЛІЇВНА ЛУК'ЯНИХІНА,***кандидат економічних наук, доцент,**Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ;* <https://orcid.org/0000-0002-0326-9983>,*e-mail: elenaluk2006@gmail.com;***ВАДИМ ОЛЕКСАНДРОВИЧ ЛУК'ЯНИХІН,***кандидат економічних наук, доцент,**Сумський державний університет;* <https://orcid.org/0000-0002-7436-6836>,*e-mail: luk_work@i.ua;***ІРИНА ВІКТОРІВНА КОЛЕСНИК,***Управління Держпраці у Сумській області;***КАРИНА ОЛЕКСАНДРІВНА ХАМЛИКА,***Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ*

СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ В УПРАВЛІННІ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Досліджено роль і місце Державної служби України з питань праці щодо адаптації та імплементації досвіду передових країн світу в управлінські стратегії охорони праці, що визначені в конвенціях Міжнародної організації праці та директивах Європейського Союзу. Визначено суб'єктів впливу у сфері захисту трудових прав, охорони праці, збереження життя і здоров'я учасників виробничого процесу, зокрема органи виконавчої влади державного управління і Федерацію профспілок України. Розроблено пропозиції щодо стимулювання персоналу Державної служби України з питань праці до якісного впровадження міжнародних стандартів охорони праці на основі мотиваційних профілів та їх моніторингу.

Ключові слова: охорона праці, система, нормативно-правові акти, державна служба, умови праці, профспілка, громадський контроль, стимулювання персоналу, мотиваційні профілі, мотиваційний моніторинг, стимулюючі виплати, премії.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Удосконалення системи охорони праці шляхом розроблення нових, більш ефективних її форм і методів можливе на основі всебічного аналізу змісту і генезису становлення та розвитку цієї сфери державного управління, оцінки сучасного стану цього інституту, з'ясування причин недостатньої ефективності механізмів у діяльності суб'єктів публічного (державного) управління й адміністрування.

Упровадження досвіду передових країн світу в управлінські стратегії охорони праці, що визначені в конвенціях Міжнародної організації праці та директивах Європейського Союзу, потребує розроблення дієвих методів та інструментарію для їх реалізації. Реалії суспільних трансформацій в Україні накладають певні національні обмеження, зокрема «людський фактор».

Низька мотивованість і кваліфікація персоналу Державної служби України з питань праці не дозволяє ефективно реалізовувати управлінські стратегії на шляху до міжнародного правового поля, тому потребує розроблення нових підходів до його стимулювання.

Стан дослідження проблеми

Проблеми публічного управління ґрунтовно досліджуються у працях вітчизняних науковців, зокрема: О. Амосова [1], В. Бабаєва, В. Дзюндзюка [2], В. Куйбіди, Ю. Куца [3], В. Мамонової [4] та ін. Питаннями кадрового менеджменту в державній службі займалися О. Коротич [5], Т. Лапенко [6], В. Мартиненко [7], Т. Пахомова [8], Н. Сидоренко [9], Н. Статівка [10] та ін. Безпосередньо проблематика публічного управління системою охорони праці показана в роботах О. Баклана [11], П. Ізюти [12], Л. Остапенка [13], О. Левченка [14].

Водночас доводиться констатувати, що, попри всю різноманітність наукових розробок із проблематики публічного управління системою охорони праці, в сучасних умовах розвитку трудових і виробничих відносин вони залишають дослідникам і практикам достатнє поле для наукових пошуків.

Мета і завдання дослідження

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення діяльності та підвищення мотивованості персоналу Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці) за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області), зокрема імплементації в управлінські стратегії в Україні досвіду передових країн світу через розвиток механізмів організації системи охорони праці на національному та регіональному рівнях.

Досягнення мети дослідження передбачало виконання таких завдань:

- проаналізувати вітчизняний та світовий досвід у сфері охорони праці;
- визначити роль профспілок у частині здійснення нагляду і громадського контролю за додержанням законодавства про працю;
- визначити ефективність моделі нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю в Україні;
- дослідити механізми, технології та інструментарій організації діяльності та стимулювання персоналу в Управлінні Держпраці у Сумській області;
- розробити рекомендації щодо посилення мотивації та стимулювання персоналу Держпраці України до впровадження успішних практик міжнародного досвіду в управлінні охороною праці.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що авторами визначено необхідність додаткового стимулювання персоналу Держпраці з метою підвищення його мотивованості до впровадження міжнародних стандартів охорони праці; на прикладі Сумської області розроблено рекомендації щодо модернізації інструментарію стимулювання персоналу, зокрема щодо запровадження системи мотиваційного моніторингу, що дозволить підвищити об'єктивність і ефективність державного управління у сфері охорони праці на регіональному рівні в Україні.

Виклад основного матеріалу

В умовах реформування соціально-трудових відносин в Україні та орієнтації українсь-

кого законодавства на міжнародні стандарти слід констатувати пріоритет верховенства права у сфері охорони праці.

В Україні діє Загальнодержавна цільова програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2019–2023 роки, метою якої є «комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві ...»¹.

Незадовільний стан охорони праці важким тягарем лягає на економіку підприємств, організацій, усієї держави. Щорічно більше 6 тис. осіб зазнають травм і профзахворювань. За офіційною інформацією Фонду соціального страхування (ФСС) у 2019 р. на виробництві зафіксовано 4394 нещасні випадки та 2410 випадків профзахворювань (на підставі актів за формою Н-1), кількість яких порівняно з 2018 р. збільшилась на 28 %². Крім того, зафіксовано 410 випадків смертельних травм (у 2018 р. менше на 60 осіб)³. І це лише офіційна статистика, що, на нашу думку, дещо «прикрашає» ситуацію у бік зменшення реальних показників у зв'язку з економічними реаліями сьогодення. Так, у розвинених країнах, де механізми, методи й інструментарій більш достовірні, ці показники значно вищі.

Крім того, інвестиції у заходи з охорони праці є недостатніми через суб'єктивні (думки власників та/або менеджменту щодо неефективності вкладання коштів у переоснащення виробництва з дотриманням міжнародних протоколів охорони праці) та об'єктивні (обмеженість фінансових коштів і дороговартісність технологій забезпечення безпеки на виробництві) причини. Залежність відповідних підрозділів, у тому числі з охорони праці, сані-

¹ Про затвердження Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2019–2023 роки : Закон України від 04.04.2013 № 178-VII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/178-18> (дата звернення: 10.12.2020).

² Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за I півріччя 2019 року // Фонд соціального страхування України : офіц. сайт. 01.08.2019. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/965276;jsessionid=88412962B5DD7539B361C7619CF1463A> (дата звернення: 10.12.2020).

³ Там само.

тарно-медичних й екологічних, від управлінських рішень керівництва підприємств призводить до викривлення або навіть приховування достовірної інформації [14]. В Україні саме суспільні трансформації відносин власності під час переходу до ринкових визначили негативний вплив фінансово-економічних пріоритетів у сфері охорони праці.

Комплекс вищезначених та відповідних опосередкованих факторів впливу сформував в Україні ситуацію, коли розбалансованість системи державного управління охороною праці на всіх ієрархічних рівнях призвела до хронічного «недофінансування», скорочення спеціалізованих підрозділів, відсутності або недовідності відповідних програм на державному та регіональному рівнях, що фактично суперечить вимогам Закону України «Про охорону праці»¹.

Слід зазначити, що одним із ключових суб'єктів сфери охорони праці виступає Федерація профспілок України, що здійснює громадський нагляд і контроль за охороною праці на підприємстві, ініціює впровадження та фінансування ефективної політики, міжнародних директив і протоколів, імплементацію європейських стандартів з метою забезпечення безпечних і гідних умов праці на кожному робочому місці [15].

Зараз одним із дієвих та об'єктивно необхідних інструментів із підвищення якості й ефективності вирішення проблем державного управління у сфері охорони праці є імплементація міжнародних вимог та законодавства Європейського Союзу (далі – ЄС) у нормативно-правову базу України.

У Конституції України² закріплено право людини на безпечні і здорові умови праці (ст. 3), невід'ємне право на життя (ст. 27), право на працю і її оплату (ст. 43), право на відпочинок (ст. 45), право на соціальний захист у разі втрати працездатності (ст. 46), право знати свої права та обов'язки (ст. 57).

У Кодексі законів про працю України³ правове регулювання охорони праці передба-

чено у главах II «Колективний договір», IV «Робочий час», V «Час відпочинку», X «Трудова дисципліна», XI «Охорона праці», XII «Праця жінок», XIII «Праця молоді», XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», XVIII «Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю».

Закон України «Про охорону праці» здійснює комплексне регулювання питань охорони праці. Україна однією з перших країн пострадянського простору ухвалила окремий закон, котрий регулює питання охорони праці.

Нормативно-правове підґрунтя регулювання охорони праці забезпечують укази Президента України та постанови Кабінету Міністрів України, ратифіковані Україною європейські директиви, регламенти. Питання охорони праці регламентуються Кодексом цивільного захисту, законами України «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення», «Основні законодавства про охорону здоров'я», «Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про ліцензування певних видів господарської діяльності», «Про об'єкти підвищеної небезпеки», «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» та ін. (повний перелік документів обмежений обсягом статті). Зауважимо, що метою їх створення є забезпечення практичної реалізації та конкретизація законодавства (міжнародного і національного) у сфері охорони праці.

Не зупиняючись на аналізі міжнародного законодавства, зауважимо, що згаданими національними законами, нормативно-правовими актами і документами національна система законодавства у сфері охорони праці не обмежується. Так, окремі питання регламентовано у нормативних документах Міжнародної агенції з атомної енергії, Всесвітньої організації охорони здоров'я, Міжнародної організації праці, Міжнародної організації зі стандартизації, Міжнародної організації авіації та ін.

Важливою складовою процесу європейської інтеграції є гармонізація законодавства України із законодавством ЄС. Започатковані ще у 2004 р. заходи в рамках виконання

¹ Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 10.12.2020).

² Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 10.12.2020).

³ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Зако-

нодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.12.2020).

Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу¹ поступово працюють на досягнення цієї мети і знаходяться у полі зору Держпраці². Водночас недостатньо лише створювати й удосконалювати нормативно-правову базу, потрібно забезпечувати дієві механізми її практичної реалізації. У цьому сенсі становить інтерес діяльність та повноваження зарубіжних органів публічної адміністрації у сфері охорони праці.

Ключова позиція у сфері охорони праці у країнах, які підтримали Декларацію сторіччя (2019 р.) Міжнародної організації праці³ щодо майбутнього світу праці, належить профільним міністерствам, котрі у частині виконуваних функцій є аналогічними до Міністерства соціальної політики України. У практичній площині реалізації нагляду та контролю законодавства у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці в Україні діє Держпраці, які, на нашу думку, можна узагальнено ототожнити з профільними інспекціями європейських країн, зокрема Франції [12]. У англоскандинавській моделі загальним є те, що інспекції переважно мають повноваження спостереження за дотриманням законодавства з безпеки та гігієни праці, а також регулювання загальних умов праці (як правило, за винятком заробітної плати). Вони підзвітні двостороннім чи трестороннім радам або комісіям,

або опосередковано міністерствам через такі ради і комісії.

Стимулюючим чинником з охорони праці у цих країнах є укладення договорів зі здоров'я і безпеки (ковенант) – угод між об'єднаннями роботодавців, профспілок і урядом. Незважаючи на те, що ці договори укладаються добровільно, вони є обов'язковими для об'єднань роботодавців. Уряд сприяє їх виконанню фінансовою підтримкою. Ковенанти спрямовані на поліпшення умов праці, скорочення кількості лікарняних листів, зниження рівня професійних захворювань та інвалідності.

Загалом завдяки спільним економічним та культурним цінностям і планомірній соціальній політиці в ЄС побудовано Європейську соціальну модель, принциповим стрижнем якої є «стійке економічне зростання і безперервне покращення умов життя та праці» [16], а роль і обсяг впливу Європейської Конфедерації Профспілок з метою захисту прав найманих працівників є гарним прикладом реального виконання функцій громадського контролю й управління охороною праці на одному з рівнів цієї системи.

Наведені положення можуть бути корисними для організаційної діяльності Держпраці України, а також для визначення напрямів взаємодії з іншими суб'єктами [15]. До того ж треба враховувати вітчизняну специфіку їх імплементації, а головне – їх адаптації та практичної реалізації, що, безперечно, залежить від людського чинника (мотивованості персоналу державних органів управління) у цій сфері. Це питання було нами досліджено на прикладі Управління Держпраці в Сумській області.

Відповідно до Закону України «Про державну службу» для держслужбовців усіх категорій до посадового окладу встановлено дві обов'язкові надбавки: за вислугу років і за ранг⁴. Загальна структура заробітної плати держслужбовця згідно з цим Законом показана на рис. 1.

Сьогодні стимулюючі виплати (премії, що залежать від волі керівника) становлять не більше 30 % від розміру заробітної плати, але, на наш погляд, саме вони є резервом для додаткового економічного стимулювання держслужбовців до якісного впровадження міжнародних директив та Європейських стандартів охорони праці.

¹ Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : затв. Законом України від 18.03.2004 № 1629-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15> (дата звернення: 10.12.2020).

² Звіт щодо виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони за II квартал 2020 року // Державна служба України з питань праці : офіц. сайт. 23.07.2020. URL: <https://dsp.gov.ua/category/diyalnist/mizhnarodne-spivrobitnytstvo/ievropeiska-intehratsiia/> (дата звернення: 10.12.2020).

³ Немає нічого більш фундаментального, ніж право на безпеку та здоров'я // Федерація професійних спілок України : офіц. сайт. URL: <https://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/okhorona-pratsi-i-zdorov-ya/19220-nemae-nichogo-bilsh-fundamentalnogo-nizh-pravo-na-bezpeku-ta-zdorov-ya.html> (дата звернення: 10.12.2020).

⁴ Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 10.12.2020).



Рис. 1. Структура заробітної плати державного службовця в Україні

Під час проведення аналізу системи, методів та інструментів стимулювання персоналу в Управлінні Держпраці в Сумській області було виявлено неефективне їх «міксування» та застосування, що пов'язано насамперед із відсутністю чітких критеріїв оцінки мотивованості службовців як об'єктивної бази для розроблення системи стимулів.

З огляду на вказане вважаємо доцільним упровадження мотиваційного моніторингу, спрямованого на виявлення ставлення держслужбовців до мотиваційних чинників матеріального та нематеріального характеру, а також рівня задоволеності роботою шляхом систематичного тестування працівників. На нашу думку, найбільш доцільним для керівника державної служби в Управлінні Держпраці в Сумській області є пошук та побудова власної системи методів мотивації і стимулювання працівників до підвищення рівня професійної компетентності, яка повинна реалізовувати індивідуальні мотиваційні профілі кожного конкретного держслужбовця.

Висновки

Проведене дослідження становить як теоретичний, так і практичний інтерес у частині функціонування інспекцій праці у різних країнах світу, дозволяє визначити місце на-

ціональних органів державного управління з охорони праці у загальній системі таких інспекцій.

Важливим є посилення ролі профспілок у частині здійснення нагляду та громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Україна обрала ефективну модель нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, перевагою якої є можливість делегування інспекціями своїх повноважень центральних органів місцевим органам. Зазначена модель ефективно функціонує у Польщі, Франції, Швейцарії.

Ключовим результатом дослідження також вважаємо визначення необхідності додаткового стимулювання персоналу управлінь Держпраці в регіонах через механізми стимулюючих виплат, преміювання за якість роботи та підвищення кваліфікації на основі мотиваційного моніторингу.

Таким чином, побудова ефективної системи стимулювання персоналу управлінь Держпраці в контексті підвищення його професіоналізму та мотивованості передбачає застосування системи заходів як матеріального, так і нематеріального характеру, котрі сприяють професійному вдосконаленню та кар'єрному розвитку державних службовців,

стимулюють їх до сумлінної та ініціативної праці, що в цілому буде сприяти впровадженню міжнародних протоколів та європейських директив і стандартів у сфері охорони праці.

Список бібліографічних посилань

1. Амосов О., Гавкалова Н. Публічне адміністрування в Україні: зв'язок з архетипами та пріоритети розвитку. *Публічне управління: теорія і практика*. 2014. № 2 (18). С. 7–13.
2. Дзюндзюк В. Б. Розвиток публічного управління в XXI сторіччі: тенденції та виклики. *Актуальні проблеми державного управління*. 2013. № 1 (43). С. 9–17.
3. Куц Ю. О., Решевець О. В. Територіальна громада: управління розвитком. Харків : Константа, 2013. 351 с.
4. Проблеми реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні : монографія / Т. Е. Василевська, І. Г. Сурай, О. І. Васильєва та ін. ; за заг. ред. Т. Е. Василевської. Київ : НАДУ, 2018. 256 с.
5. Керівник в системі державного управління : навч. посіб. / О. Б. Коротич, О. В. Радченко, К. І. Мельникова та ін. Харків : ДокНаукДержУпр, 2014. 252 с.
6. Лапенко Т. Г. Мотивація в охороні праці – тільки примусом проблеми не вирішити // Інноваційні аспекти безпеки праці, захисту інтелектуальної власності : матеріали II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Полтава, 29–30 берез. 2017 р.) / Полтав. держ. аграрна акад. Полтава, 2017. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/node/1719/sekciyabezpekapraci.pdf> (дата звернення: 10.12.2020).
7. Мартиненко В. М., Конотопцева Ю. В., Щегорцова В. М. Кадрова політика і державна служба : навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Мартиненка. Харків : Магістр, 2013. 208 с.
8. Пахомова Т. І. Державна служба: система і особистість : монографія. Одеса : Друк, 2002. 410 с.
9. Сидоренко Н. С. Інтерпретація поняття «публічна служба» з урахуванням зарубіжного досвіду. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 35–36. С. 71–77.
10. Статівка Н. В., Марченко Л. Ю. Вплив мотивації персоналу на кадрові забезпечення діяльності Державної казначейської служби України. *Актуальні проблеми державного управління*. 2019. № 2 (56). С. 131–143.
11. Баклан О. В. Контрольно-наглядова діяльність та адміністративний примус в сфері охорони праці (на матеріалах підрозділів державного нагляду за охороною праці Головного штабу МВС України) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2002. 15 с.
12. Ізюта П. О. Європейський досвід правового регулювання охорони праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 1 (1). С. 157–161.
13. Остапенко Л. О. Адміністративно-правове регулювання трудових відносин в галузі охорони праці. *Митна справа*. 2013. Вип. 6 (84), ч. 2, кн. 1. С. 431–434.
14. Левченко О. Г. Сучасний стан охорони праці в аграрному секторі економіки. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. 2007. № 3 (45). С. 16–20.
15. Романів Л. В., Бабух І. Б. Охорона праці в Україні: проблеми, досвід, перспективи. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2014. Вип. 4 (108). С. 222–228. URL: [http://ird.gov.ua/sep/sep20144\(108\)/sep20144\(108\)_222_RomanivLV,BabukhIB.pdf](http://ird.gov.ua/sep/sep20144(108)/sep20144(108)_222_RomanivLV,BabukhIB.pdf) (дата звернення: 10.12.2020).
16. Діденко Н. Г., Тодоров І. Я., Чугріна О. Р., Міхеєва О. К. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Н. Г. Діденко. Донецьк : ДонДУУ, 2011. 219 с.

Надійшла до редколегії 14.12.2020

ЛУКЪЯНИХИНА Е. А., ЛУКЪЯНИХИН В. А., КОЛЕСНИК И. В., ХАМЛЫКА К. А. СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ ПО ВОПРОСАМ ТРУДА К ВНЕДРЕНИЮ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА В УПРАВЛЕНИИ ОХРАНОЙ ТРУДА

Исследованы роль и место Государственной службы Украины по вопросам труда в адаптации и имплементации опыта передовых стран мира в управленческие стратегии охраны труда, определенные в конвенциях Международной организации труда и директивах Европейского Союза. Определены субъекты влияния в сфере защиты трудовых прав, охраны труда, сохранения жизни и здоровья участников производственного процесса, в частности органы исполнительной власти государственного управления и Федерация профсоюзов Украины. Разработаны предложения по стимулированию персонала Государственной службы Украины по вопросам труда к качественному внедрению международных стандартов охраны труда на основе мотивационных профилей и их мониторинга.

Ключевые слова: охрана труда, система, нормативно-правовые акты, государственная служба, условия труда, профсоюз, общественный контроль, стимулирование персонала, мотивационные профили, мотивационный мониторинг, стимулирующие выплаты, премии.

**LUKIANYKHINA O. A., LUKIANYKHIN V. O., KOLESNYK I. V., KHAMLYKA K. O.
ENCOURAGEMENT OF THE PERSONNEL OF THE STATE LABOR SERVICE OF
UKRAINE TO IMPLEMENT INTERNATIONAL EXPERIENCE WITHIN LABOR
PROTECTION MANAGEMENT**

The subject matter of the research of the motives of state officials are socio-economic and legal relations that arise in the process of improving the activities of the State Labor Service of Ukraine (SLS) in the field of "Labor Protection". The object of the research is the system of state management of labor protection and technology of personnel incentives in the regional departments of the SLS. The purpose of the work is theoretical substantiation and development of recommendations for improving the activities and increasing motivation of the staff of the SLS of Ukraine in Sumy region, in particular the implementation of the experience of advanced world countries into the management strategies. Implementation of the current regulatory base in the field of labor protection in Ukraine, in accordance with international requirements, requires high qualification and motivation of the staff of the relevant executive authorities, the development of effective tools to stimulate the efficient work of those state officials.

The authors have studied the role and place of the SLS of Ukraine regarding the adaptation and implementation of the experience of advanced world countries into the management strategies of labor protection defined in the Conventions of the International Labor Organization and the Directives of the European Union. The authors have determined the subjects of influence in the field of protection of labor rights, labor protection, preservation of life and health of the participants in the production process, in particular the executive authorities of public administration and the Federation of Trade Unions of Ukraine. The authors have developed suggestions on encouraging the staff of the SLS to implement high-quality international labor protection standards on the basis of motivational profiles and their monitoring. Ukraine has chosen an effective model of supervision and control over the compliance with labor legislation. The advantage of this model is the ability of inspections to delegate their powers from central authorities to local agencies.

The conducted study is of theoretical and practical interest in regard to the systems of labor inspections in different countries, it allows us to determine the place of national government in the overall system of such inspections. The results of the research can be recommended for implementation in public administration and local self-government agencies in the field of labor protection in Ukraine.

Key words: labor protection, system, regulatory acts, state service, labor conditions, a trade union, public control, encouragement of the personnel, motivational profiles, motivational monitoring, incentive payments, bonuses.